



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa
pública del distrito de Sarín, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Flores Narvaez, Adolfo Anibal (orcid.org/0000-0003-3493-3821)

ASESORA:

Dra. Carranza Yuncor, Nelly Roxana (orcid.org/0000-0002-3268-4414)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre Flor, a mi hija Luciana y a mi esposa Angelita. Quienes son mi fortaleza, para seguir esforzándome en el logro de mis objetivos, ya que son ellos quienes me brindan ánimo y aliento, para seguir adelante y superar los malos momentos.

Aníbal Flores

Agradecimiento

A Dios por todo lo lindo que me ha brindado, a mi familia, por ser el motivo de todos mis esfuerzos, al Mg. Luis León Sánchez, por su apoyo en la aplicación de la presente investigación, a mis colegas y amistades que me apoyaron desinteresadamente.

Aníbal Flores

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III.METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	45

Índice de tablas

Tabla 01: <i>Docentes IE Sarín 2022</i>	17
Tabla 02: <i>Niveles obtenidos para la variable clima institucional de los docentes encuestados</i>	20
Tabla 03: <i>Niveles obtenidos para la variable desempeño docente de los docentes encuestados</i>	20
Tabla 04: <i>Niveles obtenidos para la dimensión Comunicación de la variable Clima Institucional de los docentes encuestados</i>	21
Tabla 05: <i>Niveles obtenidos para la dimensión Motivación de la variable Clima Institucional de los docentes encuestados</i>	22
Tabla 06: <i>Niveles obtenidos para la dimensión Confianza de la variable Clima Institucional de los docentes encuestados</i>	22
Tabla 07: <i>Niveles obtenidos para la dimensión Condiciones de Trabajo de la variable Clima Institucional de los docentes encuestados</i>	23
Tabla 08: <i>Niveles obtenidos para la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable Desempeño Docente de los docentes encuestados</i>	24
Tabla 09: <i>Niveles obtenidos para la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable Desempeño Docente de los docentes encuestados</i>	24
Tabla 10: <i>Niveles obtenidos para la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable Desempeño Docente de los docentes encuestados</i>	25
Tabla 11: <i>Correlación las variables de estudio</i>	26
Tabla 12: <i>Tabla de contingencia para los niveles de las variables de estudio</i>	27
Tabla 13: <i>Correlación entre la dimensión Comunicación de la Variable Clima Institucional con la variable Desempeño Docente</i>	28
Tabla 14: <i>Correlación entre la dimensión Motivación de la Variable Clima Institucional con la variable Desempeño Docente</i>	29
Tabla 15: <i>Correlación entre la dimensión Confianza de la Variable Clima Institucional con la variable Desempeño Docente</i>	29

Tabla 16: <i>Correlación entre la dimensión Condiciones de Trabajo para la Variable Clima Institucional con la variable Desempeño Docente</i>	30
---	----

Resumen

El trabajo de investigación estableció como objetivo general identificar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Sarín, 2022.. Se aplicó una metodología básica con enfoque cuantitativo con diseño no experimental de tipo correlacional descriptivo y transeccional. La población estuvo conformada por 30 docentes de inicial, primaria y secundaria. Se aplicó un cuestionario de 30 ítems para la variable primera y otro con 17 ítems que fueron validados por juicio de expertos y su confiabilidad por Alfa de Cronbach. Los resultados evidenciaron una relación significativa entre las variables de 0,797, lo que evidencia una correlación positiva considerable, siendo la dimensión motivación con el desempeño docente de 0,607 lo que indica una correlación positiva considerable. Esto significa que los docentes priorizan las acciones motivadoras relacionadas a la satisfacción, reconocimiento y prestigio como acciones que fortalecen el clima institucional y de esta manera, repercute en su desempeño laboral. Se concluyó que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación, donde refiere que existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente.

Palabras clave: Desempeño, aprendizaje, clima institucional.

Abstract

The research work established as a general objective to identify the relationship between the institutional climate and teaching performance in a public educational institution in the district of Sarín, 2022. A basic methodology with a quantitative approach was applied with a non-experimental design of a descriptive and transactional correlational type. The population consisted of 30 initial, primary and secondary teachers. A 30-item questionnaire was applied for the first variable and another with 17 items that were validated by expert judgment and their reliability by Cronbach's Alpha. The results showed a significant relationship between the variables of 0.797, which shows a considerable positive correlation, being the motivation dimension with the teaching performance of 0.607, which indicates a considerable positive correlation. This means that teachers prioritize motivating actions related to satisfaction, recognition, and prestige as actions that strengthen the institutional climate and, in this way, affect their work performance. It was concluded that the null hypothesis is rejected, and the research hypothesis is accepted, where it states that there is a relationship between the institutional climate and teacher performance.

Keywords: Performance, learning, institutional climate.

I.INTRODUCCIÓN

La eficiencia del servicio educativo está determinada por factores externos e internos que establecen indicadores de calidad en relación con la percepción y satisfacción del usuario de acuerdo con la variable 1 y la variable 2 en las escuelas. Son diversas las situaciones políticas, financieras y sobretodo pedagógicas, que influyen en la gestión institucional y la gestión pedagógica afectando directamente el aprendizaje, la convivencia escolar y el trabajo colegiado entre docentes causando brechas de atención, desigualdad de rendimiento y abandono escolar. Según la Organización de las Naciones Unidas (2022) más de 1 900 millones de estudiantes en el mundo se vieron afectados por la interrupción de sus clases, de esta manera, las brechas de desigualdad ahondaron la crisis educativa existente antes de la pandemia lo que afectará la labor docente y la gestión de los aprendizajes. Además, se debe asegurar un acceso equitativo y sostenible a la tecnología, para que se garantice el servicio universal a la educación a distancia. Por ende, es necesaria la transformación de la gestión educativa desde una óptica pública, democrática y comunitaria en consideración al servicio, desenvolvimiento profesional y relaciones comunitarias.

UNESCO (2020) señaló que las entidades gubernamentales deben proyectarse a mejorar los servicios educativos lo cual involucra formación, contratación, condiciones laborales, estatutos y motivación de sus colaboradores quienes ejercen este trabajo; es decir, cumplir lo establecido en la Declaración de Incheon. Por lo cual se recomienda a los gobernadores brindar a los docentes espacios en donde no limiten las actividades que realicen, sino por lo contrario, se encuentren motivados, siendo equitativos y eficaces en todo el sistema educativo, a su vez, se les otorgue material y recursos para su adecuada gestión pedagógica. Por ende, las actividades de los docentes se verán afectados según la cultura organizacional en donde laboren, en donde generar un entorno emocional permitirá a consolidar adecuadamente el clima institucional.

En América Latina, según la Organización de Estados Iberoamericanos (2018) existe un enfoque integral relacionado a la evaluación del desempeño

laboral del docente. La medición incluye estándares, dimensiones y niveles en virtud del cargo, función y modalidad, se garantiza la toma de decisiones en la mejora profesional e institucional. Es importante señalar que esta organización resalta la función de los directivos en la constitución de un adecuado clima laboral.

En el contexto nacional, el Ministerio de Educación (2020) determinó que todo servicio educativo debería afianzar y promover condiciones de trabajo dignas y un entorno sano, en donde no exista violencia, discriminación y/o segregación, lo cual permita asegurar que en dichos espacios se presente inequidades y/o exclusiones, que por lo contrario logre fomentar el bienestar socioemocional del personal docente y genere niveles altos de productividad, aprendizaje constante e innovación. Según MINEDU (2016) para promover el adecuado desempeño docente, se les debe garantizar una intercomunicación efectiva, empatía, involucramiento, cuidado y atención hacia ellos de esta manera, existe reciprocidad entre la variable 1 y la variable 2. Esta información reportada propicia la interrelación que existe entre las variables de estudio. De acuerdo con Sánchez (2021), la variable 1 se relaciona con la variable 2, lo cual permite que se tomen decisiones acertadas y oportunas ante la diversidad de situaciones que pueden surgir día a día e impedir los objetivos de aprendizaje mapeados en el año escolar.

La investigación se realizó en una escuela de Sarín – caserío Cochas-Huamachuco, donde evidencia problemas en la calidad relacionado a la variable 2 debido a una inadecuada comunicación entre los docentes. Es decir, la existencia de discusiones, intercambios agresivos de ideas, baja o nula colaboración entre áreas de trabajo o grados de estudio, existencia de grupos y posturas obstruccionistas perjudican la adecuada relación entre el personal. Por lo cual, es oportuno mejorar la gestión institucional en el centro de estudio basado en actividades centradas en base a la variable 1. En tal sentido, se desarrolló la investigación para conocer la relación entre la V1 y V2 en la escuela referida.

Se planteó el problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima institucional (V1) y desempeño docente (V2) en una institución educativa pública del distrito de Sarín, 2022?

La justificación teórica evidenció la información referida de autores y fuentes diversas con sustento científico de la variable clima institucional y desempeño docente que permite fortalecer estudios relacionados al objetivo del trabajo académico, fortalecimiento de aprendizajes y mejora de logros. Metodológicamente sustentó el aporte de instrumentos de investigación con fiabilidad que fueron aplicados para obtener datos para establecer una discusión que establezca conclusiones que facilitarán a diversas organizaciones en la democratización de los aprendizajes. También tiene implicancia social porque analiza conjuntamente con los involucrados internos y externos mejorar asistencia, permanencia y conocimientos como el trabajo colegiado.

Se estableció identificar relación variable 1 con variable 2 en una institución educativa pública del distrito de Sarín, 2022 como objetivo general. Y como específicos: establecer vínculo dimensión 1, dimensión 2, dimensión 3, dimensión 4 y la variable 2.

La hipótesis general planteada fue la variable 1 se relaciona significativamente con la variable 2 y las hipótesis específicas fueron: existe relación entre la dimensión 1, dimensión 2, dimensión 3, dimensión 4 y la variable 2.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Escobar et al. (2019) en la investigación realizada en Ecuador, plantearon como objetivo de estudio conocer si la variable 1 influye en la variable 2. La metodología fue cuantitativa y diagnóstica en donde se aplicaron dos instrumentos de medición creados por los propios autores. Participaron 21 docentes del Instituto Técnico Superior de San Pedro de las Colonias. Dentro de los resultados se obtuvo que el 90.47% de encuestados consideran que su espacio laboral es adecuado; no obstante, 10 de ellos sienten que hay factores que no les permiten sentirse totalmente cómodos. Además, todos los participantes enfatizaron que debe existir un adecuado clima laboral para demostrar un desempeño favorable, aunque el 19.04% considera que no es factor indispensable para influir. También, los docentes se muestran seguros que el ambiente en donde trabajan no es el óptimo; sin embargo, están comprometidos a que dichos factores afecten su desempeño como tal. En conclusión, los colaboradores de las instituciones presentaron un adecuado desempeño; no obstante, el hecho de que no existiera un favorable clima de trabajo no afectó su propia forma de trabajar.

En Chile, Sagredo et al. (2019) trabajaron una investigación para conocer la relación entre la motivación y el compromiso docente en los adultos. Con una metodología correlacional de tipo no experimental, evaluó a 59 docentes y aplicó escala Likert y Pearson. Los resultados arrojaron una relación entre las variables de 0,696 de nivel moderado. Lo anterior estableció como conclusión que las interrelaciones entre las variables dependerán de la gestión directiva que se imprima siendo importante velar por un adecuado clima institucional donde los factores motivacionales reflejen voluntad, espíritu de superación y responsabilidad.

En España, Ramírez (2016) trabajó su investigación con el propósito de describir las percepciones, conductas y emociones del personal docente en su trabajo acorde a las condiciones de trabajo. El estudio fue empírico con una metodología mixta de factores cualitativos y cuantitativos. Contó con una muestra de 941 profesores a los cuales aplicó dos cuestionarios relacionados a las condiciones de trabajo y bienestar laboral. Luego de un proceso de

análisis los resultados establecieron que la incertidumbre es la principal razón de la inseguridad en sus funciones en vista que no existe confianza en las condiciones laborales. Concluyó que las condiciones laborales repercuten en el bienestar laboral a partir de la percepción que genera en los docentes.

En Chile, Peña et al. (2018) establecieron en su artículo de investigación relacionada, el objetivo de conocer los factores que originan y debilitan la confianza en su trabajo pedagógico con sus colegas y directivos. Empleó la entrevista para trabajar con 34 profesores. Los resultados evidenciaron que es muy importante conocer por qué su confianza se debilita en su desempeño docente, siendo importante identificar que la inserción laboral como nuevo docente o en una nueva escuela es determinante, asimismo, acciones que perjudiquen la imagen y los comentarios negativos son decisivos. En conclusión, la confianza fortalece a la variable 2 y debe permitir mejorar el aspecto personal, subjetivo, afectivo y emocional al interior del trabajo colegiado con un adecuado liderazgo de los directores.

En Ecuador, Bravo et al., (2017) establecieron el objetivo conocer la incidencia del clima laboral en el desempeño según el apoyo de las autoridades, recompensa, confort físico, relación entre compañeros y presión de actividades. La metodología fue exploratorio-descriptivo con un diseño no experimental. Participaron 60 docentes en el desarrollo de un cuestionario creado por Fernando Toro (1998). Como resultados de investigación se reportó que el 83% indican que existe una adecuada capacidad de resolución de conflictos, 93% de orientación a tareas, 83% en innovación, 66% en percepción de apoyo, el 100% respeto y 80% colaboración. Por otro lado, el 80% de encuestado considera que su personal directivo se preocupa por su salud y el 53% siente que no valoran su trabajo. Asimismo, el 95% considera tener el equipamiento necesario y el 95% percibe que labora en un ambiente agradable. En conclusión, el factor de mayor incidencia fue el control excesivo por parte de las autoridades lo que genera que el personal se sienta incomodo y evite acudir a dichas autoridades.

A nivel nacional, en Puno, Flórez et al. (2020) buscaron identificar el nivel de la variable 2 y su relación con la variable 1 de las instituciones educativas

que formar parte de la Red Educativa Rural Marunura. La metodología fue descriptiva – correlacional, con la participación de 14 profesores. Dentro de los resultados se reportó 71.42% de docentes perciben un buen clima laboral y el 14.29% perciben un nivel muy bueno y a su vez el 14.29% indican un nivel regular; el 71.42% un buen desempeño docente y el 28.58% un nivel muy bueno. En conclusión, contar con un espacio adecuado en donde el personal docente pueda realizar sus actividades generar que como clima laboral logre influir positivamente en la variable 2, por lo cual es importante considerarlo para la mejora de los aprendizajes en entornos educativos.

En Arequipa, Ramos et al. (2019) investigaron la relación el comportamiento de los docentes de una escuela a partir de su falta de identidad institucional, para identificar el nexo entre comunicación asertiva y la variable 1, trabajó una investigación correlacional con 55 docentes. Con la encuesta obtuvo como resultados una correlación $r = 0.56$ y una $T_t = 4,92$. Al final de su trabajo concluyó que relación existente es regular que afecta el clima organizacional por una inadecuada comunicación motivadora, positiva y afectiva.

En Arequipa, Feliciano (2018) se planteó determinar la correlación clima laboral y desempeño docente en las JEC. La metodología no experimental y transversal, descriptivo-correlacional. Participaron 197 docentes en un muestreo probabilístico estratificado, los cuales fueron extraídos de 15 instituciones educativas con dicho tipo de jornada. Dentro de los resultados se detalla que existe que 91% de docentes perciben un adecuado clima organizacional y el 91% perciben un adecuado desempeño docente; y, se reportó una relación significativa ($r = .879$, $p = .000$). En conclusión, la variable clima organizacional y desempeño se correlacionan entre sí, es decir, a mayor clima organizacional igual indicador del desempeño docente.

En Huánuco, Palomino (2020) diseñó su trabajo con la finalidad de establecer vínculo de la V1 con V2 en institución educativas de nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local. La metodología realizada fue cuantitativa, descriptiva y correlacional y aplicada, en donde 86 docentes formaron parte de la muestra. Los resultados establecieron

correlación moderada, directa y significativa entre las dimensiones del clima laboral con la variable desempeño docente: $r_s = .45$, $r_s = .45$, $r_s = .44$, $r_s = .42$ y $r_s = .42$ respectivamente) ($p < .05$); mientras que se presentó una correlación baja positiva pero significativa entre las dimensiones nivel de comunicación y estilo gerencial con la variable desempeño docente: $r_s = .35$ y $r_s = .33$. En tal sentido, se concluyó la existencia de una relación directa entre las variables de estudio.

En Lima, Gallardo (2017) estableció como propósito identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en un espacio educativo. Su metodología descriptiva no experimental permitió aplicar un cuestionario a partir de lo establecido por el MINEDU como un cuestionario según Likert con la asistencia de 31 docentes. Los resultados evidenciaron que la variable 1 influye en la variable del desempeño con un R cuadrado de 0.414 frente a un ajustado de 0.941, lo que concluyó que es necesario gestionar espacios laborales acorde a lineamientos motivacionales para un mejor desenvolvimiento y cumplimiento de metas.

A nivel local, en Trujillo, Cenas et al. (2021) buscaron relacionar clima laboral y variable 2 en las Instituciones Educativas Nacionales del distrito de La Esperanza. Fue descriptiva-correlacional no experimental, logró la participación de 191 docentes de secundaria. Como resultados se presenta que existe un nivel regular (46%) de clima institucional, además, las dimensiones comunicación (47%), motivación (46%), participación (49%) y confianza (42%) también presentaron un nivel regular. También, el 32% evidencian buen desempeño docente, mientras que en las dimensiones preparación para el aprendizaje del estudiante (32%), participación en la gestión educativa (43%) y enseñanza al estudiante (35%) presentó un nivel regular y, en la dimensión identidad docente (41%) bueno. Además, se estableció correlación de ($r_s = .31$, $p = .000$), de la misma manera se evidencia correlación directa, positiva y significativa entre las variables. En tal sentido, se concluyó que mejor percepción de la variable 1, mejor nivel de la variable 2.

En Chepén, Horna (2020) analizó en su investigación la relación de dos variables en una escuela femenina donde los problemas surgidos entre los docentes perjudican el clima institucional. Con un tipo de trabajo correlacional básica, participaron 80 profesores, en la resolución de dos escalas. Los resultados permitieron validar la relación existente entre las variables clima y desempeño de $R= 0,933$. Asimismo, concluyó que el comportamiento, la capacidad de comunicación y toma de decisiones influyen en las variables como en los resultados del trabajo pedagógico.

Díaz et al. (2020) en su investigación buscaron relacionar la variable 1 y la variable 2 en base a la percepción de los docentes de nivel secundarios UGEL 03 – Trujillo. La metodología fue descriptiva-correlacional y su diseño fue no experimenta. Participaron 229 docentes quienes aplicaron dos instrumentos de medición validados previamente por los investigadores a través de jueces expertos. Como resultados se reportó que el 54% de docentes consideran que existe un adecuado clima laboral y el 51% un buen desempeño docente. Asimismo, se estableció una correlación positiva directa de ($r_s= .771$, $p = .000$); además, una correlación directa, de grado medio, entre la motivación con las dimensiones de la variable 2 y, entre las dimensiones de la variable dos. En conclusión, existen factores que intervienen dentro de la percepción de la variable 1 y a su vez incluyen significativamente en la variable 2.

García et al. (2019) elaboraron su investigación para identificar la relación que existe entre clima laboral y calidad educativo. Su metodología fue descriptiva-correlacional y su método fue deductivo e inductivo. Participaron 552 docentes y estudiantes de Trujillo, quienes resolvieron dos cuestionarios. Dentro de los resultados se reportó el 86.11% de estudiantes consideran que existe un nivel alto de clima laboral y en un 89.51% un nivel alto de calidad educativa; por otro lado, el 83.33% de docentes consideran que existe un alto clima institucional y 84.62% un nivel alto en calidad educativa. En conclusión, es importante identificar la presencia reportada en las variables de estudio las cuales demuestran que, a mayor percepción de clima laboral, mayor será el nivel de calidad educativa y, en la presente investigación se demostró bajo la percepción de los alumnos y docentes.

En Virú, Arenas (2018) desarrolló una investigación relacionada con la comunicación asertiva y el desempeño de los docentes, siendo su objetivo establecer la interrelación a partir de la aplicación de un programa. Con un diseño experimental único, se aplicó un cuestionario de percepción. Los resultados evidenciaron que la variable independiente relacionado a las relaciones interpersonales actúan directamente en el clima laboral mejorando la comunicación con $\alpha = 0,05$. El autor concluyó que un clima se ve favorecido por una adecuada participación de los integrantes basados en la motivación, confianza y autenticidad.

Los antecedentes descritos permitieron considerar investigaciones que fortalecen la finalidad del trabajo académico, siendo importante exponer las teorías con relación a las variables de estudio. La variable 1 es una herramienta o un sistema de evaluación que permite conocer las percepciones y/u opiniones relevantes dentro de un mismo entorno laboral, en donde se espera conocer cómo y de qué manera se percibe la empresa por los propios colaboradores internos y externos (Rodríguez et al., 2018).

La variable 1 o también conocido como organizacional, se le conoce por estar inmersos en un ambiente generado por los propios miembros de un determinado grupo u organización, este suele ser cambiante en corto plazo; no obstante, siempre es observado directa o indirectamente por la totalidad de los trabajadores de las organizaciones, inclusive si hablamos de los entornos educativos (Enciso, 2020). Esquivel (2018) refiere que es el espacio donde la persona o individuo desarrolla su competencia laboral, profesional o social está influenciado por factores que se interrelacionan con sus emociones, conductas, pensamientos, creencias y percepciones que constituyen su comportamiento con su entorno externo e interno con relación a su capacidad de convivencia.

Madueño (2020) en relación a la variable 1, lo establece como un factor de la gestión directiva y profesional que determina indicadores de eficiencia y calidad del servicio. Su finalidad es la de disminuir o erradicar diferencias, obstáculos o limitaciones que impidan una comunicación positiva y asertiva

entre todos los involucrados. Asimismo, incentiva el reconocimiento y la toma de decisiones.

En todo local escolar es indispensable contar con una dirección estratégica cuyo papel principal genera que el proceso sea pertinente y holístico en la formulación, implementación y control de las estrategias de gestión educativa, por medio de indicadores que modelan los resultados y a su vez impactan en la satisfacción de las demandas externa e internas, por lo que se requiere herramientas en su gestión, tener en cuenta el buen trato a los actores educativos y el otorgarse los recursos oportunos para el desenvolvimiento de actividades y así, cumplir con los objetivos establecidos enfocados en la misma misión y visión institucional (Meza, 2021).

Es en tal sentido, que todo entorno debe aspirar a la excelencia, para lo cual la variable 1 no debe solamente asumir los objetivos basándose en la normativa establecida en los entornos educativos, sino se debe orientar al compromiso de actividades académicas, administrativas y pedagógicas (Aguirre, 2022). Cabe mencionar que, el clima perfecto no existe; no obstante, buscar la consecución de un clima positivo y en donde sobre todo los miembros internos busquen entender y contribuir en su entorno puede ser beneficioso, siendo el resultado del esfuerzo sistemático y la propuesta de un ambiente motivador entre personal y alumnos, lo cual influirá favorablemente en la calidad de la enseñanza, competitividad y posicionamiento (Rodríguez et al., 2018).

Existen diversas teorías que permiten conocer como la variable 1 se realiza dentro de un espacio educativa. Primero, Gibson (2001 como cita Bravo et al., 2020) en su teoría afirman que las personas tienen la capacidad de saber, sentir y percibir como se encuentra la atmosfera en el lugar de trabajo en donde se encuentren, esto se debe a la relación e interrelación que se produce en cada institución a causa del comportamiento de las personas presente y los procesos que suceden en el entorno.

Por otro lado, Chiavenato (1984 como cita Cornejo 2021) señala que la variable 1 está constituido por el medio interno de toda organización, en donde se conoce que existe una naturaleza propia y singular que es percibida de

forma diferente por cada individuo que forme parte del grupo, esto se debe a que algunas personas son más sensibles, otras más analíticas o persuasivas, por lo que les permite ver de forma positiva o negativa la forma en como el interior de la institución se desenvuelve, siendo como resultado del conjunto de aspectos formales o informales y a su vez de las relaciones interpersonales existentes. Asimismo, Duran et al. (2018) manifiesta que la persona cumple un rol trascendental en una empresa por ser el responsable de planear, ejecutar y evaluar las acciones de bienestar y progreso del entorno. Por lo que, las empresas buscan mantener su compromiso para proporcionarles un saludable y eficiente clima organizacional que les permita desarrollarse, dentro de las acciones que las empresas realizan están la remuneración, beneficios, desarrollo profesional y personal, buscando la satisfacción en el trabajo e impulsando a los colaboradores a dar su mejor rendimiento. De esta forma, Gibson (2001 como cita Bravo et al., 2020) enfatizan que los directivos deben estar comprometido a otorgarle los recursos oportunos, debido a que el ambiente laboral tiene cierta influencia sobre la productividad y cumplimiento de objetivos.

La variable 1 consignó las siguientes dimensiones: a) La comunicación o gestión de la comunicación de toda entidad laboral debe estar presente de manera asertiva, en donde como todo mundo actual y cambiante, busque la competitividad al generar un nivel sistémico e interactivo, en donde las personas serán capaces de escucharse y ser escuchados, transmitiendo a su vez igualdad y horizontalidad de dialogo; lo cual logrará generar que las propias personas se motiven a comunicar y relacionarse. Si bien existen diversas formas de comunicación, es la oficial la cual debería siempre ser la primera en llegar a los trabajadores para que así la empresa minimice el impacto de la comunicación informal o los posibles rumores (Charry, 2018). b) La motivación busca que sus colaboradores se sientan a gusto en el espacio y con las actividades que realizan, lo cual permitirá mejorar y fortalecer sus aptitudes y habilidades, así como la forma de desempeñarse y relacionarse. Las exigencias del entorno laboral genera que en ciertos espacios se genere la fragmentación y difusión del trabajo, o por lo contrario la centralización de procesos y el aumento del individualismo, debido a las empresas buscan

enfatar las ventajas competitivas, orientándose a lo esperado por el mercado, reduciendo todo a una realidad netamente económica, cuando no es el único factor motivador en los colaboradores, por tanto, influyen directa o indirectamente en los colaboradores como en sus actividades de la vida diaria, relaciones y los valores sociales (Rivera et al., 2018). c) La confianza es la percepción de la libertad que se tiene para comunicarse entre personas y, sobre todo con las jefaturas o directivos pues, con la finalidad de tratar temas sensibles y personales se establece una confidencialidad absoluta, en donde se asegura que dicha comunicación será respetada. Por tal sentido, la confianza forma parte de los elementos que influyen en el ambiente de trabajo, y áreas como Recursos Humanos o Gestión del Talento Humano deben difundirla y constantemente evaluarlo (Rivera et al., 2018).

Por último, d) Las condiciones de trabajo repercuten en el ambiente pudiendo determinar el éxito o fracaso de esta. Las organizaciones internacionales orientadas al ámbito empresarial constantemente buscan que las empresas comprendan que las condiciones pueden afectar el bienestar y la productividad de sus trabajadores, sobre todo hoy en día que las nuevas tecnologías están en nuestros entornos y los espacios laborales deben remodelarse para adaptarse a este ritmo y forma de trabajo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

Antes que una organización proyecte un clima institucional, primero deberá identificar la cultura organizacional que trasmite, reconocer si los valores, misión, visión, principios, políticas y objetivos son quienes definen a la empresa; debido a que, el desconocimiento de estos aspectos importantes podría generar el no reconocimiento y la falta de identificación (Pilligua y Arteaga, 2019).

Por otro lado, antes de ahondar teóricamente sobre la variable 2, es preciso indicar que la docencia es una actividad cargada de múltiples matices, en donde principalmente se reconoce como un proceso didáctico el cual se enriquece tras distintas experiencias, emociones y sentimientos del alumnado. El docente en práctica desarrolla uno de los roles más importantes en el crecimiento de los individuos, el saber, puesto que en base a su formación es

quien planifica, evalúa y ejecuta dentro de los ambientes de aprendizaje según el nivel educativo de los estudiantes (Córdova, 2020).

En tal sentido, la variable 2 es entendido como la práctica observable en el ámbito académico, en donde el profesional docente busca transmitir sus competencias para obtener aprendizajes significativos; esto quiere decir, su intencionalidad en la educación y la ejecución de tareas, la cual dependerá de diferentes factores como lo es la calidad y formación inicial y los objetivos de alcanzar niveles de excelencia en la educación (Escribano, 2018).

Puente (2018) nos describe a la variable 2 como la función de las personas para desenvolverse de forma idónea en cualquier actividad. Es decir, su desempeño expresa lo adecuado o inadecuado que se debe realizar al asumir una responsabilidad en beneficio personal o social. Por ende, lo que ejecute un docente en el servicio educativo determina calidad de aprendizajes y en la capacidad de lograr con éxito las políticas y lineamientos de la institución que establecido como metas.

En pleno siglo XXI, y con el acelerado desarrollo de las ciencias en el mundo, es indicado exigir y auto exigirse para una constante superación personal y profesional en donde los objetivos se mantengan actualizados a los conocimientos mismos. Por lo que la continua preparación de los docentes siempre será indispensable para generar transformaciones en la gestión pedagógica que logre desarrollar y de esta manera hacer posible el desarrollo adecuado de las potencialidades de los estudiantes (Puente, 2018). Además, se considera importante dentro de esta actividad preparar el aprendizaje previo para los estudiantes, pues un docente que no conoce o maneja las temáticas, resultaría perjudicial para los estudiantes, pues, si no los docentes no planifican ni elaboran su programa curricular, solo tramitaría los conocimientos conceptuales, pero obviando las herramientas pedagógicas (Gálvez y Milla, 2018).

Existen diversas teorías en el entorno educativo para la variable 2, dentro de ellos Rotter (1966 como cita Guerrero et al., 2021) con su Teoría del Aprendizaje Social, considera que la variable 2 juega un rol importante en el

control interno, pues es el responsable del logro o retraso académico de sus estudiantes; y, según el control externo, el entorno social presenta mayor influencia en el aprendizaje, inclusive influye más que las competencias pedagógicas formadas. Haciendo una comparación, el primer control se puede evaluar según la obtención de conocimiento y aprendizajes en el entorno educativo; mientras que el segundo control puede afectar el anterior control. Por otro lado, Bandura (2004 como cita Guerrero et al., 2021) dentro de sus postulados reconoce que las personas cuentan con capacidades para organizarse, regularse y reflexionar de sus actos, tienen iniciativa y por lo tanto el nivel de autoeficacia que reporten influirá en las conductas y acciones, aun que estos se influyen con las condiciones del entorno. En síntesis, la autoeficacia presenta relación con las capacidades personales y oportunidades externas, por lo cual, son desafíos que los actores sociales, sobre todo los formadores vivencian día a día.

Existen diversas dimensiones que permitirán medir la variable a través de un cuestionario según el MINEDU (2016) estableció tres relacionadas al aprendizaje, la gestión pedagógica y la manera cómo la escuela se articula en la comunidad: se define como involucramiento del profesor en la gestión de los aprendizajes, en donde se espera su aporte en el programa curricular, sesiones de aprendizaje o unidades didácticas, respetando la interculturalidad e inclusividad.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: es una estrategia pedagógica y mediación en donde el docente busca desarrollar un clima favorable para el logro de los aprendizajes en relación a los perfiles establecidos y en conjunción con una serie de recursos y metodologías establecidas por los docentes.

Por último, la participación en la gestión comunitaria: involucra la participación en la gestión educativa basada en la democracia dentro de los procesos elaborados para la comunidad educativa. Además, el ministerio resalta que en este módulo es indispensable hacer uso de la comunicación efectiva en la participación, elaboración, ejecución y evaluación de los proyectos educativos.

III. METODOLOGÍA

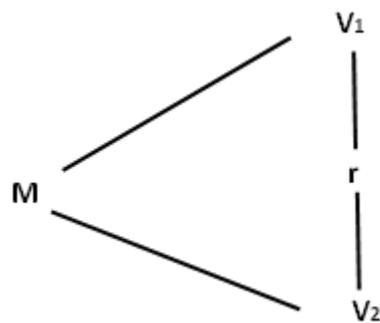
3.1 Tipo y diseño

Tipo de investigación

Básico con enfoque cuantitativo pues hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial en el trabajo analítico de los datos numéricos obtenidos de la muestra de estudio (Esteban, 2018).

Diseño de investigación

Es no experimental correlacional descriptivo y transeccional al establecer vínculo V1 y V2; además, determinar grado de correlación a través sus dimensiones (Silvestre et al., 2019). Este tipo de investigación considera información actualizada y realiza contrastación de la hipótesis según gráfico adjunto.



Nota:

M: Docentes escuela en Sarín

V1: Clima institucional

V2: Desempeño docente

r: Relación

3.2 Variable y operacionalización

V1: Clima institucional

Definición conceptual

Percepción de los miembros de un espacio laboral sobre las condiciones en las que se desenvuelven e interactúan socialmente (MINEDU, 2017).

Definición operacional

Se aplicó un cuestionario para medir la variable en sus dimensiones e indicadores: comunicación (nivel, oportuna como recepción y ocultamiento de información), motivación (satisfacción, reconocimiento y prestigio), confianza (sinceridad, respeto y trato amical) y condiciones de trabajo (participación y coordinación).

Variable dependiente: Desempeño docente

Definición conceptual

Proceso en donde el profesional demuestra sus capacidades, responsabilidades y disposición dentro del proceso formativo hacia sus estudiantes y compañeros de trabajo. Además, el involucramiento en la gestión educativa, participe en la planificación, desarrollo y retroalimentación de estrategias pedagógicas (Martínez y Lavín, 2017).

Definición operacional

Se utilizó un cuestionario para la medición de la segunda variable en dimensiones e indicadores: preparación para el aprendizaje (planificación, implementación y trabajo colegiado), enseñanza para el aprendizaje (organización, motivación, retroalimentación y evaluación formativa) y participación en la gestión a la comunidad (organización, proyectos y satisfacción)

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Tabla 1

Docentes IE Sarín 2022

Nivel	INICIAL	PRIMARIA	SECUNDARIA	TOTAL
HOMBRES		6	14	20
MUJERES	3	5	2	10
Total	3	11	16	30

Nota. Nómina de trabajadores 2022

Se trabajó con 30 colaboradores que cumplan los criterios de inclusión.

Criterios de inclusión

Docentes de ambos sexos

Nombrados o contratados el 2022

Criterios de exclusión

Respuestas incorrectas

No acudieron a la invitación

Muestra

Es la parte de un conglomerado que representan a la población para recoger datos significativos (Bernal, 2010). Para nuestra investigación se consideró evaluar 30 colaboradores (1 directivo y 29 docentes)

Muestreo

No probabilístico, lo cual precisa que el estudiante tiene igualdad de condiciones y la misma probabilidad de ser seleccionados para el estudio (Hernández-Ávila, 2019).

Unidad de análisis

Docentes de la institución educativa

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

La encuesta que nos sirvió medir las dimensiones. Se elaboraron cuestionarios acordes a los indicadores de las dimensiones (Esquivel, 2019).

Instrumentos para recolección de datos

En la presente investigación se emplearon dos cuestionarios los cuales permitieron medir las dos variables de estudio. Es preciso indicar que los instrumentos fueron elaborados por el investigador, según la teoría detallada en capítulos anteriores.

La primera variable usó un cuestionario conformado por cuatro dimensiones: comunicación, motivación, confianza y condiciones de trabajo. Tiene un total de 30 ítems cuyas opciones de respuesta se evalúan según la escala Likert.

También, para medir la segunda variable, se elaboró un cuestionario con la finalidad de conocer las capacidades profesionales, disposición y responsabilidad social de los colaboradores para lograr un impacto dentro del proceso formativo de los estudiantes. Estuvo estructurado por tres d1, d2 y d3. Consta 17 ítems que se evaluó según la escala Likert (1= muy bajo, 2= bajo, 3= regular, 4= alto, 5= muy alto).

Análisis de fiabilidad

De acuerdo al análisis realizado se determinó 0.797 para V1 y de 0.734 para V2 definiendo como confiables a los instrumentos. **(Ver Anexo 4)**

3.5 Procedimientos

La investigación desarrolló actividades planificadas y avaladas. En primer lugar, solicitó la autorización al director de la escuela para desarrollar el trabajo, luego se validaron los instrumentos por juicio de

expertos, corregido el material se aplicaron los cuestionarios respetando las disposiciones establecidas.

Los resultados se vaciaron a un documento Excel luego del cual se trabajó estadísticamente configurando tablas y figuras. Los resultados analizados permitieron la elaboración de la discusión y conclusiones.

3.6 Método de análisis de datos

La información obtenida fue procesada por medio de la aplicación de Excel. Luego estos datos obtenidos fueron analizados por SPSS V.26, asimismo se diseñaron figuras y tablas. Se usó la estadística descriptiva para el análisis de la muestra y la inferencial determinar comportamiento de la población. Análisis estadístico descriptivo e inferencial. Prueba estadística coeficiente de correlación de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Considera lo informado por Universidad César Vallejo establecidos y la Guía, además, en el trabajo se respetó la Norma APA en su séptima edición garantizando el no plagio. Por otro lado, los instrumentos de investigación fueron aplicados presentando anticipadamente respetando la reserva como la transparencia de la información.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción V1 y V2

4.1.1. Resultado en nivel V1

Tabla 2

Resultados V1

Nivel	Docentes	Porcentaje
Desagradable	7	23.33%
Regular	8	26.67%
Agradable	15	50.00%
Total	30	100.00%

Nota. Redacción propia

Interpretación. Los resultados demuestran en V1 23% como desagradable, 27% regular y 50% como agradable.

4.1.2. Resultado en nivel V2

Tabla 3

Resultados V2

Nivel	Docentes	Porcentaje
Bajo	7	23.33%
Regular	14	46.67%
Alto	9	30.00%
Total	30	100.00%

Nota. Diseñado por el autor.

Interpretación. Los resultados demuestran en V2 23% bajo nivel, 47% regular y 30% labor alta.

4.1.3. Niveles para las dimensiones de la Variable 1

4.1.3.1. Dimensión 1

Tabla 4

Resultados d1 de V1

Nivel	Docentes	Porcentaje
Desagradable	2	6.67%
Regular	14	46.67%
Agradable	14	46.67%
Total	30	100.00%

Nota. Elaboración del autor.

Interpretación. Se evidencia en d1 7% están en un nivel desagradable, un 46% están en un nivel regular y un 47% consideran que es agradable.

4.1.3.2. Dimensión 2

Tabla 5

Resultados d2 en V1

Nivel	Docentes	Porcentaje
Desagradable	1	3.33%
Regular	7	23.33%
Agradable	22	73.33%
Total	30	100.00%

Nota. Análisis elaborado por el autor.

Interpretación. Se evidencia en los docentes en la d2, 4% de ellos están en un nivel desagradable, un 23% están en un nivel regular y un 73% consideran que es agradable.

4.1.3.3. Dimensión 3

Tabla 6

Resultados por niveles d3 de V1

Nivel	Docentes	Porcentaje
Desagradable	4	13.33%
Regular	14	46.67%
Agradable	12	40.00%
Total	30	100.00%

Nota. Análisis elaborado de autoría propia.

Interpretación. Se refleja en la d3, 13% de ellos están en un nivel desagradable, un 47% están en un nivel regular y un 40% consideran que es agradable.

4.1.3.4. Dimensión 4

Tabla 7

Resultados en niveles d4 de V1

Nivel	Docentes	Porcentaje
Desagradable	4	13.33%
Regular	9	30.00%
Agradable	17	56.67%
Total	30	100.00%

Nota. Elaboración propia.

Interpretación. Se evidencia en d4, un 13% están en un nivel desagradable, un 30% están en un nivel regular y un 57% consideran que es agradable.

4.1.4. Niveles para las dimensiones de la Variable 2

4.1.4.1. Dimensión 1

Tabla 8

Resultados en niveles d1 de V2

Nivel	Docentes	Porcentaje
Bajo	5	16.67%
Regular	13	43.33%
Alto	12	40.00%
Total	30	100.00%

Nota. Tabla elaborada por investigador.

Interpretación. Se establece en d1 de V2 17% tiene un bajo nivel, un 43% están en regular y 40% tienen alto de desempeño.

4.1.4.2. Dimensión 2

Tabla 9

Resultados d2 de V2

Nivel	Docentes	Porcentaje
Bajo	8	26.67%
Regular	16	53.33%
Alto	6	20.00%
Total	30	100.00%

Nota. Diseñado por investigador.

Interpretación. Para d2 se evidencia, un 27% tiene un bajo nivel, un 53% regular y un 20% tienen desempeño alto.

4.1.4.3. Dimensión 3

Tabla 10

Resultados en niveles d3 de V2

Nivel	Docentes	Porcentaje
Bajo	2	6.67%
Regular	17	56.67%
Alto	11	36.67%
Total	30	100.00%

Nota. Análisis propio autor.

Interpretación. Los resultados indican, un 7% de ellos tiene un bajo nivel, un 56% están en regular y 37% tienen desempeño alto.

Contrastación con objetivos: Rho Spearman

4.1.5. Relación entre las Variables 1 y 2

Tabla 11

Correlación variables de estudio

			<i>Correlaciones</i>	
			V1: Clima Institucional	V2: Desempeño Docente
Rho de Spearman	V1: Clima Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,797**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	V2: Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,797**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota. Diseñado por el propio autor.

Interpretación. El análisis permite establecer una correlación 0,797 positiva considerable, que expone la existencia de un clima laboral idóneo influye en un desempeño idóneo y productivo.

4.1.6. Análisis exploratorio V1 y V2

Tabla 12

Contingencia V1 y V2

<i>V1: Clima Laboral</i>	<i>V2: Desempeño Docente</i>			<i>Total</i>
	<i>Bajo</i>	<i>Regular</i>	<i>Alto</i>	
<i>Desagradable</i>	4	3	0	7
<i>Regular</i>	3	5	0	8
<i>Agradable</i>	0	6	9	15
<i>Total</i>	7	14	9	30

Nota. Diseño del tesista.

Interpretación. Se evidencia: 4 docentes encuestadas presentan indicios de tener un nivel desagradable en relación a la variable 1, por ende, la variable 2 es bajo, 5 docentes encuestadas presentan indicios de tener un nivel regular de la variable 1 y se tiene que la variable 2 es regular y 9 docentes encuestadas presentan indicios de tener un nivel agradable la variable 1 y se tiene que la variable 2 es alta.

4.1.7. Relación d1 de V1 con V2

Tabla 13

Correlación entre la dimensión 1 de la Variable 1 con la variable 2

			<i>Correlaciones</i>	
			V1D1: Comunicación	V2: Desempeño Docente
Rho de Spearman	V1D1: Comunicación	Coe ficiente de correlación	1,000	,237
		Sig. (bilateral)	.	,206
		N	30	30
	V2: Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,237	1,000
		Sig. (bilateral)	,206	.
		N	30	30

Nota: Diseño del autor SPSS 26.

Los resultados de Rho de Spearman para la dimensión 1 de la variable 1 con la variable 2, establece que entre los 30 docentes de Sarín aplicado en el mes de mayo del año 2022, existe un coeficiente de correlación de 0,237, indica una correlación positiva débil. Y una significancia bilateral (Sig.) es de 0,206, es una de las dimensiones que tiene una influencia baja en la variable 2 de los Docentes (4to lugar en influencia).

4.1.8. Relación d2 de V1 con V2

Tabla 14

Correlación entre la dimensión 2 de la Variable 1 con la variable 2

			Correlaciones	
			V1D2: Motivación	V2: Desempeño Docente
Rho de Spearman	V1D2: Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,607**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	V2: Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,607**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** *La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Nota: Elaboración propia del autor.

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman de la dimensión 2 de la variable 1 con la segunda variable, se concluye que de los 30 docentes de Sarín aplicado en el mes de mayo del año 2022, se obtiene un coeficiente de correlación de 0,607, una correlación positiva considerable. Además, una significancia bilateral (Sig.) es de 0,000, es una de las dimensiones que tiene una influencia alta en la variable Desempeño Docente de los Docentes (1er lugar en influencia).

4.1.9. Relación d3 de V1 con V2

Tabla 15

Correlación d3 de V1 con V2

			<i>Correlaciones</i>	
			V1D3: Confianza	V2: Desempeño Docente
Rho de Spearman	V1D3: Confianza	Coeficiente de correlación	1,000	,507**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	30	30
	V2: Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,507**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	30	30

Nota. Diseñado por el autor SPSS 26.

De acuerdo a Spearman, la d3 con V2 establece 0,507 de relación positiva media, lo que permite indicar que la confianza influye en la calidad de las labores profesionales siendo trascendental la seguridad al momento de ejercer una función.

4.1.10. Relación d4 de V1 con V2

Tabla 16

Correlación d4 de V1 con V2

			Correlaciones	
			V1D4: Condiciones de Trabajo	V2: Desempeño Docente
Rho de Spearman	V1D4:	Coeficiente de correlación	1,000	,474**
	Condiciones	Sig. (bilateral)	.	,008
	de Trabajo	N	30	30
	V2:	Coeficiente de correlación	,474**	1,000
	Desempeño	Sig. (bilateral)	,008	.
	Docente	N	30	30

Nota. Propio análisis del autor y diseño.

Interpretación. Se evidencia una relación 0,474 con la V2, positiva media lo que define que si existe adecuados espacios y equipamientos van a establecer una jornada satisfactoria en las funciones. En educación la escasez o la limitación condiciona en muchos aspectos el logro o meta formativa.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general ha sido analizado para determinar la posibilidad de una relación V1 y V2 en IIEE de Sarín, 2022 se aplicaron dos cuestionarios y la Prueba de Rho de Spearman estableciendo correlación de 0,797 (Tabla 11), positiva considerable. Por lo tanto, si un docente cuenta con un Clima Institucional agradable este tendrá un nivel alto de Desempeño Docente, por ende, impacta en la otra favorablemente. Por ende, es válida Ho y hay relación V1 y V2.

Esta interpretación es validada en Escobar et al. (2019) quienes en su trabajo dan a conocer que los participantes enfatizaron que debe existir un adecuado clima laboral para demostrar un desempeño favorable, aunque el 19.04% considera que no es factor indispensable para influir. También, los docentes se muestran seguros que el ambiente en donde trabajan no es el óptimo; sin embargo, están comprometidos a que dichos factores afecten su desempeño como tal. En conclusión, los colaboradores de las instituciones presentaron un adecuado desempeño; no obstante, el hecho de que no existiera un favorable clima de trabajo no afectó su propia forma de trabajar. Incluso, Madueño (2020) establece a la variable 1 como un factor de la gestión directiva y profesional que determina indicadores de eficiencia y calidad del servicio. Su finalidad es la de disminuir o erradicar diferencias, obstáculos o limitaciones que impidan una comunicación positiva y asertiva entre todos los involucrados. Asimismo, incentiva el reconocimiento y la toma de decisiones lo que establece un tipo de gestión en servicio educativo que se brinda.

Al desarrollar objetivo específico 1 para determinar entre d1 de V1 y V2 una relación, los resultados evidencian una correlación 0,237 (Tabla 13), es decir, débil. Esto quiere decir que la dimensión comunicación si bien permite intercambio de ideas, de forma oportuna y la recepción como ocultamiento de información, los docentes es la que menos aplican en el fortalecimiento de la variable 1. Se confirma relación entre d1 de V1 con V2.

Lo antecedido se corrobora por Ramos et al. (2019) quien investiga la relación del comportamiento de los docentes de una escuela a partir de su falta de identidad institucional, con el objetivo de identificar la relación entre comunicación asertiva y clima institucional, trabajó una investigación correlacional con 55 docentes. Con la encuesta obtuvo como resultados una correlación $r = 0.56$ y una $Tt = 4,92$. Al final de su trabajo concluyó que relación existente es regular que afecta el clima organizacional por una inadecuada comunicación motivadora, positiva y afectiva. De igual manera, Arenas (2018) desarrolló una investigación relacionada con la comunicación asertiva y el desempeño de los docentes, siendo su objetivo establecer la interrelación a partir de la aplicación de un programa. Los resultados evidenciaron que la variable independiente relacionado a las relaciones interpersonales actúan directamente en el clima laboral mejorando la comunicación con $\alpha = 0,05$. El autor concluyó que un clima se ve favorecido por una adecuada comunicación de los integrantes basados en la motivación, confianza y autenticidad.

La $d2$ de la $V1$ con la $V2$ evidencia una relación de $0,607$, (Tabla 14), positiva considerable de acuerdo a lo indicado como objetivo específico 1. Esto significa que los docentes priorizan las acciones motivadoras relacionadas a la satisfacción, reconocimiento y prestigio como acciones que fortalecen a la variable 1 y de esta manera, repercute en su desempeño laboral. Se acepta la existencia de relación entre la dimensión 2 y la variable 2.

Afirmación que se corrobora por Sagredo et al. (2019) quiénes analizan la relación entre la motivación y el compromiso docente en la educación para adultos. Los resultados arrojaron una relación entre las variables de $0,696$ de nivel moderado. Lo anterior estableció como conclusión que las interrelaciones entre las variables dependerán de la gestión directiva que se imprima siendo importante velar por un adecuado clima institucional donde los factores motivacionales reflejen voluntad, espíritu de superación y responsabilidad. Además, Gallardo (2017) estableció como propósito identificar la relación entre dimensión 2 y el desempeño laboral en un espacio educativo. Su metodología descriptiva no experimental permitió aplicar un cuestionario a partir de lo establecido por el MINEDU como un cuestionario según Likert con la asistencia de 31 docentes. Los resultados evidenciaron que la variable 1 influye en la

variable del desempeño con un R cuadrado de 0.414 frente a un ajustado de 0.941, lo que concluyó que es necesario gestionar espacios laborales acorde a lineamientos motivacionales para un mejor desenvolvimiento y cumplimiento de metas.

De otro lado, según objetivo específico 3 se evidencia relación d3 de V1 con V2 con Rho Spearman de 0,507 (Tabla 15), positiva media. Esto nos da a entender que la dimensión 3 puede ayudar a establecer grados de sinceridad, respeto en el trabajo y un trato amical entre los colaboradores evitando situaciones de desigualdad, distanciamiento y no colaboración entre equipos, por lo tanto, es una dimensión con una influencia significativa para el logro de aprendizajes y la permanencia de los estudiantes en la institución. De esta manera, se valida relación entre la dimensión 3 visuales de V1 con V2.

Destaca el aporte de Peña et al. (2018) al establecer en su estudio de la Construcción y pérdida de confianza en los docentes: análisis de incidentes que es muy importante conocer por qué su confianza se debilita en su desempeño docente, siendo importante identificar que la inserción laboral como nuevo docente o en una nueva escuela es determinante, asimismo, acciones que perjudiquen la imagen y los comentarios negativos son decisivos. En conclusión, la dimensión 3 fortalece la variable 2 y debe permitir mejorar el aspecto personal, subjetivo, afectivo y emocional al interior del trabajo colegiado con un adecuado liderazgo de los directores. También, Cenas et al. (2021) buscó establecer la relación entre clima laboral y desempeño docente con una metodología descriptiva-correlacional no experimental, logró la participación de 191 docentes de secundaria. Como resultados se presenta que existe un nivel regular (46%) de clima institucional, además, la dimensión confianza (42%) también presentó un nivel regular. Asimismo, el 32% evidencian buen desempeño docente, mientras que en las dimensiones preparación para el aprendizaje del estudiante (32%), participación en la gestión educativa (43%) y enseñanza al estudiante (35%) presentó un nivel regular y, en la dimensión identidad docente (41%) bueno. En tal sentido, se concluyó que, a mejor percepción de la variable 1, mejor nivel de la variable 2 en las instituciones educativas siendo importante fortalecer la dimensión 3.

Para la d4 de V1 con V2 se evidencia una relación de 0,474 (Tabla 16) reflejando positiva considerable dando validez al objetivo estratégico 4. Esto permite indicar que las condiciones de trabajo influyen en el trabajo colegiado de los docentes al promover su participación en las decisiones de mejora, trabajos de grupo y actividades de coordinación entre docentes. Existe relación entre la dimensión 4 de V1 con V2.

Destacando a Flórez et al. (2020) al investigar sobre el nivel desempeño docente y su relación con clima institucional sus resultados establecieron que 71.42% de docentes perciben un buen clima laboral y el 14.29% perciben un nivel muy bueno y a su vez el 14.29% indican un nivel regular; el 71.42% un buen desempeño docente y el 28.58% un nivel muy bueno por contar con espacios idóneos para su trabajo. En conclusión, determinan que contar con un espacio adecuado en donde el personal docente pueda realizar sus actividades generar que como clima laboral logre influir positivamente frente al desempeño docente, por lo cual es importante considerarlo para la mejora de los aprendizajes en entornos educativos. Además, Duran et al. (2018) manifiesta que la persona cumple un rol trascendental en una empresa por ser el responsable de planear, ejecutar y evaluar las acciones de bienestar y progreso del entorno. De esta forma, Gibson (2001 como cita Bravo et al., 2020) enfatizan que los directivos deben estar comprometido a otorgarle los recursos oportunos, debido a que el ambiente laboral tiene cierta influencia sobre la productividad y cumplimiento de objetivos.

VI. CONCLUSIONES

1. Determinamos relación significativa V1 con V2 de 0,797, lo que evidencia correlación positiva considerable. De esta forma, se establece que si un docente cuenta con la variable 1 agradable éste tendrá un nivel alto de la variable 2, por ende, impacta en la calidad del servicio educativo.
2. Se demuestra una relación d1 de V1 con V2 de 0,237, es decir, se evidencia correlación débil. Esto quiere decir que la dimensión 1 si bien permite intercambio de ideas, de forma oportuna y la recepción como ocultamiento de información, los docentes es la que menos aplican en el fortalecimiento de la variable 1.
3. Establecemos una relación significativa entre la dimensión 2 con la variable 2 de 0,607 lo que indica una correlación positiva considerable. Esto significa que los docentes priorizan las acciones motivadoras relacionadas a la satisfacción, reconocimiento y prestigio como acciones que fortalecen la variable 1 y de esta manera, repercute en su desempeño laboral.
4. Se evidencia relación significativa entre d3 con V2 de 0,507 es decir, una positiva media. La d3 puede ayudar a establecer grados de sinceridad, respeto en el trabajo y un trato amical entre los colaboradores evitando situaciones de desigualdad, distanciamiento y no colaboración entre equipos, por lo tanto, es una dimensión con una influencia significativa para el logro de aprendizajes y la permanencia de los estudiantes en la institución.
5. Finalmente, se establece una relación significativa entre la dimensión 4 con la variable 2 de 0,474, lo que equivale a correlación positiva media. Esto permite indicar que las condiciones de trabajo influyen en el trabajo colegiado de los docentes al promover su participación en las decisiones de mejora, trabajos de grupo y actividades de coordinación entre docentes.

VII. RECOMENDACIONES

1. La comunidad universitaria debe promover el trabajo científico en relación al estudio y comprensión de los factores afectivos que acondicionan las relaciones organizacionales entre gestión y aprendizaje, con la finalidad de garantizar un clima de convivencia adecuado que motive la calidad de los aprendizajes y la gestión cultural con la comunidad desde un desempeño docente acorde a su especialidad e intereses personales como profesionales.
2. El Ministerio de Educación garantizar que las acciones de monitoreo o supervisión del desempeño docente cuente con un adecuado proceso de retroalimentación propiciando la mejora continua y no el resquebrajamiento de las relaciones institucionales o entre docentes. Por ende, se debe contar con documentos con un enfoque socioemocional con un sustento psicológico que fortalezca la toma de decisiones y el trabajo colegiado de forma sostenible y beneficiosa.
3. La Ugel Sánchez Carrión de La Libertad mejorar el perfil psicopedagógico de sus especialistas de Educación con la finalidad de garantizar procesos de acompañamiento con eficacia y eficiencia y no solo un simple recojo de evidencias sin contar con un apoyo afectivo para propiciar espacios de diálogo, mejora y seguimiento de la gestión institucional y pedagógica contando con docentes capacitados y emotivamente dispuestos al cambiar en bien del estudiante.
4. El personal directivo debe mejorar y repotenciar actividades afectivas que propicien un clima institucional adecuado con la finalidad de asegurar aprendizajes significativos.

REFERENCIAS

- Aguirre, M. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578
- Arenas, B. (2018). Programa educativo de relaciones interpersonales “JANA” y clima institucional de una I.E en Carmelo de Virú. [Tesis de Especialidad, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNT.
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13401/ARENAS%20BENAVIDES-BACILIO%20RODRIGUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. Pearson Educación: Colombia.
https://danilotejeda.files.wordpress.com/2013/05/mi_v_bernal_ruta.pdf
- Bravo, M. y Salazar, J. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador. *Podium*, 131-143.
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>
- Bravo, M., Ramos, M. y Covarrubias, P. (2020). Una revisión del enfoque ecológico de Gibson sobre la percepción visual. *Revista Mexicana de Análisis de la Conducta* 45(2):261-273.
https://www.researchgate.net/publication/343048921_TUTORIAL_UNA_REVISION_DEL_ENFOQUE_ECOLOGICO_DE_GIBSON_SOBRE_LA_PERCEPCION_VISUAL
- Cenas, F., Blaz, F. y Castro, W. (2020). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02. *Revista Redib*. https://redib.org/Record/oai_articulo3223381-clima-institucional-y-desempe%C3%B1o-docente-en-instituciones-educativas-del-distrito-la-esperanza--ugel-n%C2%B0-02-%E2%80%932020

- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34. Recuperado en 11 de julio de 2022, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es.
- Córdoba, K. (2020). Un modelo TRI de múltiples facetas para la evaluación del desempeño docente en el aula. [Tesis de Maestro, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional UNC. <https://n9.cl/xrsug>
- Cornejo, L. R. (2021). El liderazgo y la mejora del clima organizacional, Lima 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/30032>
- Del Solar, L. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativa privada “San Juan Bosco” del distrito de Ayacucho, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19543>
- Díaz de la Cruz, E. y Merino, T. (2020). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL N°03-Trujillo- 2017. *Perfiles de las Ciencias Sociales*, 8 (15), 180-207. <https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/3906>
- Durán, S., García, J., Parra, A., García, M. y Hernández, I. (2018). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *CULTURA EDUCACIÓN Y SOCIEDAD*, 9(1), 27–44. <https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/1809>
- Enciso, E. (2020). Mediación del clima entre el liderazgo transformación y el compromiso organizacional. [Tesis de Doctor, Universidad de Almería].

Repositorio Institucional UAL.

<http://repositorio.ual.es/handle/10835/10888>

- Escobar, H., Flore, F. y Carreón, R. (2019). Clima laboral: un factor que afecta al desempeño docente. *Revista Vinculatégica EFAN*.
http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.28.pdf
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, vol. 42, núm. 2, pp. 1-25, 2018. <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>
- Espino, V. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas a nivel de educación secundaria, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30170>
- Esquivel, E. (2018). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en el Colegio Leonard Euler del distrito de Chorrillos..* [Tesis de Maestro, Universidad Nacional de Educación]. Repositorio Institucional UNE.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3521/TM%20CE-Dg%204590%20E1%20-%20Esquivel%20Alfaro%20Erika%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación. Universidad Santo Domingo de Guzmán*. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Feliciano, G. (2018). *El clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión en las Instituciones Educativas con jornada escolar completa de la Provincia de Arequipa*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional UNSA.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2489>
- Flórez, A. y Sardón, D. (2020). Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red educativa rural del distrito de Maranura. *Revista Didáctica de las Ciencias*. Universidad Nacional del

Altiplano.

<http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/RCCNN/article/view/381/35>

3

Gallardo, K. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Agraria La Molina]. Repositorio Institucional UNAM

Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2). 407-452.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>

García, M. y Pinchi, W. (2019). Clima institucional y calidad educativa en las Instituciones Educativas N° 80005 y N° 80077 de Educación Primaria de Trujillo. *Revista Ciencia y Tecnología*. UNT.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2295>

Garrido, F. (2020). *Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortés, Sullana, Piura*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64325/Garrido_DFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, J. y Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación 24* (47), 90-114.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/14247/14865>

Guerrero, F. y Mateo, R. (2021). Metodologías de aprendizaje para ejecutivos. Análisis comparativo del aprendizaje social y del método del caso. *Revista Academia y Virtualidad*. Universidad de Nueva Granada.
<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/ravi/article/view/5388>

- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2 (1), 75-79.
<https://camjol.info/index.php/alerta/article/download/7535/7746>
- Horna, M. (2020). Desempeño docente y clima organizacional en la Institución educativa Zoila Hora de Robles de Chepén. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44599?show=full>
- López, M., Efstathios, S., Herrera, M. y Apolo, D. (2018). Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi- Ecuador. *Revista Espacios*, 39 (35), 5.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n35/18393505.html>
- Madueño, P. (2020). La gestión directiva en la investigación del docente universitario en Lima. *Revista ARTSEDUCA*.
https://www.researchgate.net/publication/349543207_La_gestion_directiva_en_la_investigacion_del_docente_universitario_en_Lima
- Martínez, S. y Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. *XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa (COME)*.
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Meza, R. (2021). Dirección estratégica y clima institucional en docentes de una institución educativa. *Revista Identidad*, 7(2), 36–41.
<https://doi.org/10.46276/rifce.v7i2.1283>
- Ministerio de Educación – MINEDU (2017). Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva. Texto del módulo 3.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5922/Participaci%C3%B3n%20y%20clima%20institucional%20para%20una%20organizacion%C3%B3n%20escolar%20efectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación – MINEDU (2020). Marco del buen desempeño docentes *para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus*

estudiantes. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación (MINEDU) y Consejo Nacional de Educación (CNE).

(2020). *Proyecto Educativo Nacional*.

<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6910>

Ministerio de Educación MINEDU (2016). Currículo Nacional de la Educación

Básica. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>

Organización de Estados Iberoamericanos (2020). *Miradas sobre la educación en*

Iberoamérica. Competencias para el siglo XXI. <https://n9.cl/w9exu>

Organización de las Naciones Unidas (2022). *Contribución del sistema de las*

Naciones Unidas para el desarrollo a la consecución de los ODS.

<https://unsdg.un.org/es/2022-unsdg-chair-report/sdgs>

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2019). Trabajar para un futuro más

prometedor. *Comisión Mundial sobre Futuro del Trabajo*.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

Palomino, H. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones

educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco. *Revista Gaceta Científica*: ISSN: 2617 - 4332 (Versión Digital).

<http://portal.amelica.org/ameli/journal/472/4722193001/>

Peña, J., Weinstein, C. y Raczynski, D. (2018). Construcción y pérdida de la

confianza de docentes: Un análisis de incidentes

críticos. *Psicoperspectivas*, 17(1), 78-90. Epub 15 de marzo de 2018.

<https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue1-fulltext-1174>

Pilligua, C. y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el

rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía.

Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. XV, núm. 28,

2019 Universidad El Bosque, Colombia Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

Puente, R. (2020). Planificación estratégica y desempeño docente en la Escuela Militar de Chorrillos. [Tesis de Maestro, Universidad Nacional de educación]. Repositorio Institucional UNE.
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4437?show=full>

Ramírez, M. (2016). *Condiciones laborales del profesorado: viviendo cambios en el contexto laboral*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. Repositorio UAB.
<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/368214/merd1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos, K. y Vilca, H. (2019). *Las habilidades sociales del personal docente y su relación con el clima laboral de la institución educativa N° 40172*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9291>

Rivera, D., Rincón, J. y Flórez, S. (2018). Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista espacios*, 39 (19), 5. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>

Rodríguez, H., Montilla, A. y Quijije, P. (2018). Clima y Cultura Organizacional y su Relación con el Cambio Gerencial de Organizaciones Tradicionales a Organizaciones Inteligentes. *Revista Ciencias Sociales y Económicas UTEQ*. <https://revistas.uteq.edu.ec/index.php/csye/article/view/270/266>

Sagredo, L. y CASTELLO, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Rev. Actual. Investig. Educ [online]*. 2019, vol.19, n.2, pp.1-25. ISSN 1409-4703.
<http://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>.

Sánchez, B. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en la Institución Educativa Pachacútec 6069 de Villa El Salvador*. [Tesis de

maestría, Universidad Autónoma]. Repositorio Institucional UAP.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1458>

Silvestre, I. y Huamán, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria*. Editorial San Marcos.
<http://repositorio.utea.edu.pe/handle/utea/195>

UNESCO (2020). Informe de seguimiento de la educación en el mundo.
UNESDOC. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374615>

ANEXOS:

ANEXO 1

Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V. 1 CLIMA INSTITUCIONAL	Percepción de los miembros de un espacio laboral sobre las condiciones en las que se desenvuelven e interactúan socialmente (MINEDU, 2017)	Se aplicará el cuestionario para medir el clima institucional de Mario Martín Bris que consta de 30 ítems, a la muestra de estudio para medir la variable en sus cuatro dimensiones.	Comunicación	Nivel de comunicación	Ordinal
				Comunicación oportuna	
				Recepción y ocultamiento de información	
			Motivación	Grado de satisfacción	
				Grado de reconocimiento	
				Prestigio personal	
			Confianza	Grado de sinceridad	
				Respeto en el trabajo	
				Trato amical	
			Condiciones de trabajo	Participación en decisiones	
Participación en grupos					
Coordinación con docentes					

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES INSTRUMENTO	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V. 2 DESEMPEÑO DOCENTE	<p>El desempeño docente es el proceso en donde el profesional demuestra sus capacidades, responsabilidades y disposición dentro del proceso formativo hacia sus estudiantes y compañeros de trabajo. Además, el involucramiento en la gestión educativa, participe en el diseño, implementación y evaluación de actividades educativas para promover aprendizajes, competencias y habilidades en los estudiantes (Martínez y Lavín, 2017).</p>	<p>Se aplicará el cuestionario para medir el desempeño docente del MINEDU que consta de 17 ítems, a la muestra de estudio para medir la variable en sus tres dimensiones.</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Planificación Implementación Trabajo colegiado</p>	<p>Ordinal</p>
			<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Organización (trabajo en equipo) Motivación Retroalimentación Evaluación formativa</p>	
			<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<p>Organización (padres de familia, grupos de interés) Proyectos comunitarios Satisfacción de la comunidad</p>	

ANEXO 2

Fichas técnicas e Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO CLIMA INSTITUCIONAL - FICHA TÉCNICA 1

Nombre original del instrumento:	Cuestionario para medir el Clima Institucional Mario Martin Bris
Autor y año:	ADAPTACIÓN: Flores Narváez, Adolfo Aníbal 2022
Objetivo del instrumento:	Conocer de manera directa y descriptiva el clima institucional en relación a las dimensiones comunicación, motivación, confianza y condiciones de trabajo.
Usuarios:	I.E del distrito de Sarín, La Libertad 2022
Forma de Administración o Modo de aplicación:	A los docentes de forma presencial y personalizada
Validez:	Ha sido validado por juicio de expertos Dra. Silva Valverde Zavaleta 93 % aplicable Dra. Betty León Cruz 99 % aplicable Mg. Angelita Pesantes Casana 99 % aplicable
Confiabilidad:	Es altamente confiable en la Escala de Cronbach con un valor 0,797 muy confiable

CUESTIONARIO

MEDICIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

El presente cuestionario está diseñado para medir el clima institucional que presta la Institución Educativa de la ciudad de Sarín. La evaluación es de carácter anónima y confidencial, los resultados se utilizarán solo para fines de estudio, por tal razón, la información proporcionada es valiosa para la investigación.

Se le agradece la información brindada.

Instrucciones. Deberá marcar con una X la respuesta que considere adecuada según la escala valorativa.

Escala valorativa

Muy alto	5
Alto	4
Regular	3
Bajo	2
Muy bajo	1

	Declaraciones	5	4	3	2	1
Comunicación	1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respeto a la fluidez de la información en la Institución Educativa?					
	2. ¿Considera adecuada la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
	3. ¿Cuál es el nivel de aceptación para implementar las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
	4. ¿Cuál es el nivel de funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?					
	5. ¿Cómo inciden los espacios y horarios en la comunicación de la institución educativa?					
	6. ¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					

	Declaraciones	5	4	3	2	1
Motivación	7. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la institución educativa?					
	8. ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución educativa?					
	9. ¿Qué grado de percepción considera que tiene el profesorado sobre su prestigio profesional?					
	10. ¿Cómo considera el grado de autonomía existente en la institución educativa?					
	11. ¿Qué grado de motivación le parece que tiene el profesorado en la institución educativa?					
	12. ¿Qué grado de motivación otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					
	13. ¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la institución educativa?					
Confianza	14. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su institución educativa?					
	15. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en la institución educativa?					
	16. ¿Qué grado de respeto considera que existe por los espacios de cada integrante en la institución?					
	17. ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
	18. ¿Qué grado de compromiso existe al reunirse fuera de la institución para continuar el trabajo institucional?					
Condiciones de trabajo	19. ¿Qué grado de participación considera que tienen los profesores en las actividades de la institución educativa?					
	20. ¿En su opinión cuál es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
	21. ¿Qué grado de participación considera tienen los profesores en el Consejo Educativo?					
	22. ¿En qué nivel, la institución educativa propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
	23. ¿En qué nivel, la institución educativa propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
	24. ¿Qué nivel de tendencia considera que tiene el profesorado para formar parte de diversos grupos?					
	25. ¿Cuál es el grado de ayuda a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?					
	26. ¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo en su institución educativa?					
	27. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución educativa?					
	28. ¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
	29. ¿En qué nivel considera el número/frecuencia de reuniones en la institución educativa?					
	30. ¿En qué nivel considera la coordinación entre los docentes en la institución educativa?					

¡Gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

FICHA TÉCNICA 2

Nombre original del instrumento:	Evaluación Desempeño Docente MINEDU
Autor y año:	ADAPTACIÓN: Flores Narváez, Adolfo Aníbal 2022
Objetivo del instrumento:	Medir el desempeño docente y sus diferentes componentes en relación a las dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
Usuarios:	I.E del distrito de Sarín, La Libertad 2022
Forma de Administración o Modo de aplicación:	A los docentes de forma presencial y personalizada
Validez:	Ha sido validado por juicio de expertos Dra. Silva Valverde Zavaleta 93 % aplicable Dra. Betty León Cruz 99 % aplicable Mg. Angelita Pesantes Casana 99 % aplicable
Confiabilidad:	Es altamente confiable en la Escala de Cronbach con un valor 0,734 muy confiable

CUESTIONARIO

MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

El presente cuestionario está diseñado para medir el desempeño docente en la Institución Educativa de la ciudad de Sarín. La evaluación es de carácter anónima y confidencial, los resultados se utilizarán solo para fines de estudio, por tal razón, la información proporcionada es valiosa para la investigación.

Se le agradece la información brindada.

Sexo		Estado civil	
Tiempo de servicio		Condición laboral	

Instrucciones. Deberá marcar con una X la respuesta que considere adecuada según la escala valorativa.

Escala valorativa

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

DESEMPEÑOS	Declaraciones	5	4	3	2	1
DOMINIO 01: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1. Utilizo el cuaderno de ocurrencias u otro documento de planificación para el registro de las competencias, habilidades y necesidades de los estudiantes					
	2. Recojo información de los padres de familia sobre el desempeño de sus hijos como parte de la planificación pedagógica.					
	3. Tengo al día la carpeta pedagógica, conteniendo los contenidos diversificados, unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje.					
	4. Utilizo proyectos de aprendizaje para el desarrollo de sus clases.					
	5. Participo en las reuniones de trabajo con colegas de la institución educativa por área o por nivel					

	Declaraciones	5	4	3	2	1
DOMINIO 02: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	6. Implemento, junto con los estudiantes, las normas de convivencia, que contribuyen a tener un clima institucional armonioso					
	7. Tengo dominio de la especialidad que enseño.					
	8. Aplico estrategias innovadoras y recursos pertinentes					
	9. Uso de los materiales educativos (proyector, pc, tv, etc.) en clase					
	10. Presento proyectos de innovación para la mejora de los aprendizajes en los estudiantes.					
	11. Evalúo permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, tomando en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales					
DOMINIO 03: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	12. Los indicadores de evaluación elaborados responden al desarrollo de competencia de los estudiantes					
	13. Participo activamente en las jornadas de planificación y reflexión con la comunidad educativa para lograr los aprendizajes					
	14. Programo reuniones con los padres de familia					
	15. Cuento con actas de reuniones con los padres de familia en las que se establecen acuerdos de convivencia y participación a favor de los estudiantes					
	16. Realizo acciones educativas en favor de la comunidad, como creación de academias o programas educativos diversos					
17. Colaboro en la solución de los conflictos que afectan el trabajo pedagógico e institucional.						

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 3

Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección de datos



CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Apellidos y Nombres del Experto Validador: Silvia Ana Valverde Zavaleta DNI: 32840525

Código Orcid: [0000-0001-5876-903X](https://orcid.org/0000-0001-5876-903X) Especialidad del validador: Educación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN							
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respeto a la fluidez de la información en la Institución Educativa?	x		x		x		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	x		x			x	Sugiero: ¿Cuál es el nivel de rapidez en el traslado de la información en la institución educativa?
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?							¿Cuál es el nivel de aceptación de las propuestas para cargos directivos entre los miembros de la Institución Educativa?
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?	x		x			x	¿Cuál es el nivel de funcionalidad de las normas que afectan a la institución educativa?
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?	x		x			x	¿Cómo inciden los espacios y horarios en la comunicación de la institución educativa?
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN							
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la IE?	x		x		x		
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?	x		x			x	... institución educativa... Va en minúscula.

9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?	x		x			x	Sugiero: ¿Qué grado de percepción considera que tiene el profesorado sobre su prestigio profesional?
10	¿Cómo considera el grado de autonomía existente en la IE?	x		x			x	¿Qué grado de autonomía considera que existe en la institución educativa?
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?	x		x			x	¿Qué grado de motivación le parece que tiene el profesorado en la institución educativa?
12	¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?	x		x			x	motivación otorga a las condiciones
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la IE?	x		x		x		... la institución?
DIMENSIÓN 3: CONFIANZA		Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su IE?	x		x		x		
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?	x		x			x	sinceridad en la institución educativa?
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?	x		x			x	¿Qué grado de respeto considera que existe por los espacios de cada integrante en la institución?
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	x		x		x		
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	x		x			x	No corresponde a la dimensión. Podría ser: ¿Qué grado de compromiso existe al reunirse fuera de la institución para continuar el trabajo institucional?
DIMENSIÓN 4: CONDICIONES DE TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?	x		x			x	¿Qué grado de participación considera que tienen los profesores en las actividades de la institución educativa?
20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del	x		x		x		

	Consejo Educativo?						
21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?	x		x			x ¿Qué grado de participación considera tienen los profesores en el Consejo Educativo?
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	x		x			x ¿En qué nivel, la institución educativa propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	x		x			x ¿En qué nivel, la institución educativa propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?	x		x			x ¿Qué nivel de tendencia considera que tiene el profesorado para formar parte de diversos grupos?
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?	x		x			x ¿Cuál es el grado de ayuda a los grupos formales?
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su IE?	x		x			x ¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa?
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la IE?	x		x		x	
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	x		x		x	
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?	x		x			x ¿En qué nivel considera el número/frecuencia de reuniones en la institución educativa?
30	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?	x		x			x ¿En qué nivel considera la coordinación entre los docentes en la institución educativa?

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): Revisar redacción. _____

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE () APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR (x) NO APLICABLE ()

Trujillo, 24 de mayo de 2022



Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta

DNI 32840525

ORCID [0000-0001-5876-903X](https://orcid.org/0000-0001-5876-903X)

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y Nombres del Experto Validador: Silvia Ana Valverde Zavaleta
DNI: 32840525
Código ORCID: 0000-0001-5876-903X
Especialidad del validador: Educación

N.º	DIMENSIONES / Items	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Utilizo el cuaderno de ocurrencias u otro documento de planificación para el registro de las competencias, habilidades y necesidades de los estudiantes	x		x		x		
2	Recojo información de los padres de familia sobre el desempeño de sus hijos como parte de la planificación pedagógica.	x		x		x		
3	Tengo al día la carpeta pedagógica, conteniendo los contenidos diversificados, unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje.	x		x		x		
4	Utilizo proyectos de aprendizaje para el desarrollo de sus clases.	x		x		x		
5	Participo en las reuniones de trabajo con colegas de la institución educativa por área o por nivel	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
6	Implemento, junto con los estudiantes, las normas de convivencia, que contribuyen a tener un clima institucional armonioso	x		x		x		
7	Tengo dominio de la especialidad que enseño.	x		x		x		
8	Aplico estrategias innovadoras y recursos pertinentes	x		x		x		
9	Uso de los materiales educativos (proyector, pc, tv, etc.) en clase	x		x		x		
10	Presento proyectos de innovación para la mejora de los aprendizajes en los estudiantes.	x		x		x		
11	Evalúo permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, tomando en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales	x		x		x		
12	Los indicadores de evaluación elaborados responden al desarrollo de competencia de los estudiantes	x		x		x		



	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Participo activamente en las jornadas de planificación y reflexión con la comunidad educativa para lograr los aprendizajes	x		x		x		
14	Programo reuniones con los padres de familia	x		x		x		
15	Cuento con actas de reuniones con los padres de familia en las que se establecen acuerdos de convivencia y participación a favor de los estudiantes	x		x		x		
16	Realizo acciones educativas en favor de la comunidad, como creación de academias o programas educativos diversos	x		x		x		
17	Colaboro en la solución de los conflictos que afectan el trabajo pedagógico e institucional.	x		x		x		

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): _____

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **APLICABLE (x)** **APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()** **NO APLICABLE ()**

Trujillo, 24 de mayo de 2022

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta

DNI 32840525

ORCID [0000-0001-5876-903X](https://orcid.org/0000-0001-5876-903X)

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Apellidos y Nombres del Experto Validador: **LEÓN CRUZ BETTY ESTER** DNI: 18116804

Código Orcid: 0000-0001-9232-9097

Especialidad del validador: **Doctora en Educación**

N°	DIMENSIONES / ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN								
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa?	X		X		X		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	X		X		X		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	X		X		X		
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?	X		X		X		
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?	X		X		X		
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN								
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la IE?	X		X		X		
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?	X		X		X		
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?	X		X		X		
10	¿Cómo considera el grado de autonomía existente en la IE?	X		X		X		
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?	X		X		X		
12	¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?	X		X		X		
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la IE?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: CONFIANZA	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su IE?	X		X		X		
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?	X		X		X		
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?	X		X		X		
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	X		X		X		
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: CONDICIONES DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?	X		X		X		
20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?	X		X		X		
21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?	X		X		X		
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	X		X		X		
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	X		X		X		
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?	X		X		X		
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?	X		X		X		
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su IE?	X		X		X		
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la IE?	X		X		X		
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	X		X		X		
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?	X		X		X		
30	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?	X		X		X		



OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): _____

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()

Trujillo, 23 de mayo del 2022

Dra Betty Ester León Cruz

DNI 18116804

ORCID: 0000-0001-9232-9097

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y Nombres del Experto Validador: LEÓN CRUZ BETTY ESTER
DNI: 18116804
Código Orcid: 0000-0001-9232-9097
Especialidad del validador: Doctora en Educación

N.º	DIMENSIONES / ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Utilizo el cuaderno de ocurrencias u otro documento de planificación para el registro de las competencias, habilidades y necesidades de los estudiantes	X		X		X		
2	Recojo información de los padres de familia sobre el desempeño de sus hijos como parte de la planificación pedagógica.	X		X		X		
3	Tengo al día la carpeta pedagógica, conteniendo los contenidos diversificados, unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
4	Utilizo proyectos de aprendizaje para el desarrollo de sus clases.	X		X		X		
5	Participo en las reuniones de trabajo con colegas de la institución educativa por área o por nivel	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
6	Implemento, junto con los estudiantes, las normas de convivencia, que contribuyen a tener un clima institucional armonioso	X		X		X		
7	Tengo dominio de la especialidad que enseño.	X		X		X		
8	Aplico estrategias innovadoras y recursos pertinentes	X		X		X		
9	Uso de los materiales educativos (proyector, pc, tv, etc.) en clase	X		X		X		
10	Presento proyectos de innovación para la mejora de los aprendizajes en los estudiantes.	X		X		X		
11	Evalúo permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, tomando en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales	X		X		X		
12	Los indicadores de evaluación elaborados responden al desarrollo de competencia de los estudiantes	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Participo activamente en las jornadas de planificación y reflexión con la comunidad educativa para lograr los aprendizajes	X		X		X		
14	Programo reuniones con los padres de familia	X		X		X		
15	Cuento con actas de reuniones con los padres de familia en las que se establecen acuerdos de convivencia y participación a favor de los estudiantes	X		X		X		
16	Realizo acciones educativas en favor de la comunidad, como creación de academias o programas educativos diversos	X		X		X		
17	Colaboro en la solución de los conflictos que afectan el trabajo pedagógico e institucional.	X		X		X		

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): _____

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **APLICABLE (X)** **APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()** **NO APLICABLE ()**

Trujillo, 23 de mayo del 2022



Dra Betty Ester León Cruz

DNI 18116804

ORCID: 0000-0001-9232-9097

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Apellidos y Nombres del Experto Validador: Angelita Kemberligné Pesantes Casana

DNI: 42998793

Código Orcid: 0000-0003-0107-2404

Especialidad del validador: Magister en Educación

N°	DIMENSIONES / Ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN							
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa?	X		X		X		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	X		X		X		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	X		X		X		
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?	X		X		X		
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?	X		X		X		
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN							
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la IE?	X		X		X		
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?	X		X		X		
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?	X		X		X		
10	¿Cómo considera el grado de autonomía existente en la IE?	X		X		X		
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?	X		X		X		
12	¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?	X		X		X		
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la IE?	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: CONFIANZA		Si	No	Si	No	Si	No
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su IE?	X		X		X	
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?	X		X		X	
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?	X		X		X	
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	X		X		X	
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: CONDICIONES DE TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?	X		X		X	
20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?	X		X		X	
21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?	X		X		X	
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	X		X		X	
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	X		X		X	
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?	X		X		X	
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?	X		X		X	
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su IE?	X		X		X	
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la IE?	X		X		X	
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	X		X		X	
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?	X		X		X	
30	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?	X		X		X	

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): _____

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE (X) APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR () NO APLICABLE ()

Trujillo, 23 de mayo del 2022



Mg. Angelita Kemberligné Pesantes Casana

DNI 42998793

ORCID: 0000-0003-0107-2404

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y Nombres del Experto Validador: Angelita Kemberligne Pesantes Casana
DNI: 42998793
Código Orcid: 0000-0003-0107-2404
Especialidad del validador: Magister en Educación

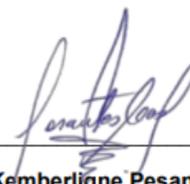
N.º	DIMENSIONES / Items	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Utilizo el cuaderno de ocurrencias u otro documento de planificación para el registro de las competencias, habilidades y necesidades de los estudiantes	X		X		X		
2	Recojo información de los padres de familia sobre el desempeño de sus hijos como parte de la planificación pedagógica.	X		X		X		
3	Tengo al día la carpeta pedagógica, conteniendo los contenidos diversificados, unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
4	Utilizo proyectos de aprendizaje para el desarrollo de sus clases.	X		X		X		
5	Participo en las reuniones de trabajo con colegas de la institución educativa por área o por nivel	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
6	Implemento, junto con los estudiantes, las normas de convivencia, que contribuyen a tener un clima institucional armonioso	X		X		X		
7	Tengo dominio de la especialidad que enseño.	X		X		X		
8	Aplico estrategias innovadoras y recursos pertinentes	X		X		X		
9	Uso de los materiales educativos (proyector, pc, tv, etc.) en clase	X		X		X		
10	Presento proyectos de innovación para la mejora de los aprendizajes en los estudiantes.	X		X		X		
11	Evalúo permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, tomando en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales	X		X		X		
12	Los indicadores de evaluación elaborados responden al desarrollo de competencia de los estudiantes	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Participo activamente en las jornadas de planificación y reflexión con la comunidad educativa para lograr los aprendizajes	X		X		X		
14	Programo reuniones con los padres de familia	X		X		X		
15	Cuento con actas de reuniones con los padres de familia en las que se establecen acuerdos de convivencia y participación a favor de los estudiantes	X		X		X		
16	Realizo acciones educativas en favor de la comunidad, como creación de academias o programas educativos diversos	X		X		X		
17	Colaboro en la solución de los conflictos que afectan el trabajo pedagógico e institucional.	X		X		X		

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): _____

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **APLICABLE (X)** **APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()** **NO APLICABLE ()**

Trujillo, 23 de mayo del 2022



Mg. Angelita Kemberligné Pesantes Casana

DNI 42998793

ORCID: **0000-0003-0107-2404**

ANEXO 4

Base de datos, cálculo del tamaño de la muestra y consolidado juicios de expertos

Instrumento 01: Clima Institucional																																
	Dimensión 1: Comunicación						Dimensión 2: Motivación						Dimensión 3: Confianza						Dimensión 4: Condiciones de Trabajo													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
Sujeto 1	5	4	4	4	3	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5		
Sujeto 2	4	5	5	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4		
Sujeto 3	4	3	4	3	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5		
Sujeto 4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4		
Sujeto 5	5	4	5	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	3	2	1	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3		
Sujeto 6	4	3	2	2	4	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	2	4	2	4	3	4	3	4		
Sujeto 7	5	4	4	4	4	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5		
Sujeto 8	4	5	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	2	5	4	5	4	3
Sujeto 9	5	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Sujeto 10	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	
Sujeto 11	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	
Sujeto 12	5	4	2	2	4	2	2	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	2		
Sujeto 13	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	
Sujeto 14	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
Sujeto 15	5	4	5	5	4	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	4	3		
Sujeto 16	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
Sujeto 17	5	4	5	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	
Sujeto 18	5	5	4	3	4	1	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5		
Sujeto 19	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	2	2		
Sujeto 20	3	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	2	1	2	4	4	4		
Sujeto 21	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5		
Sujeto 22	5	4	5	4	4	1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3		
Sujeto 23	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	
Sujeto 24	3	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	3	2	4	4	3	5	4	5	
Sujeto 25	4	4	3	3	3	1	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	
Sujeto 26	5	3	4	4	4	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	
Sujeto 27	4	4	4	3	3	1	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	
Sujeto 28	4	4	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	
Sujeto 29	4	3	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
Sujeto 30	4	4	5	4	4	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5		
	4.17	3.90	4.00	3.63	3.60	1.77	4.03	4.10	3.97	3.73	4.10	3.90	4.03	3.93	3.73	4.10	4.10	3.60	3.90	3.60	3.60	3.97	3.87	3.90	3.67	4.00	3.73	4.07	3.87	4.00		

Instrumento 02: Desempeño Docente																	
	Dimensión 1: Dominio 01					Dimensión 2: Dominio 02							Dimensión 3: Dominio 03				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Sujeto 1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3
Sujeto 3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
Sujeto 4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
Sujeto 5	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	5
Sujeto 6	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4
Sujeto 7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
Sujeto 8	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3
Sujeto 9	4	5	5	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4
Sujeto 10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
Sujeto 11	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 12	2	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5
Sujeto 13	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
Sujeto 14	4	4	3	3	2	4	3	4	3	2	4	4	2	2	2	3	4
Sujeto 15	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3
Sujeto 16	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4
Sujeto 17	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 18	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 19	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	4
Sujeto 20	3	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 21	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5
Sujeto 22	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4
Sujeto 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 24	5	4	3	4	3	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4
Sujeto 25	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
Sujeto 26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	2	3
Sujeto 27	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 28	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5
Sujeto 29	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	3
Sujeto 30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
	3.70	3.90	3.97	3.83	3.93	4.20	4.13	4.27	3.83	3.90	4.13	4.03	4.10	4.00	4.03	3.90	4.07

Muestra para confiabilidad

Instrumento 01: Clima Institucional

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total de puntuación	
Sujeto 1	5	4	4	4	3	1	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	125	
Sujeto 2	4	5	5	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	123
Sujeto 3	4	3	4	3	4	1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	118	
Sujeto 4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	119	
Sujeto 5	5	4	5	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	3	2	1	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	104	
Sujeto 6	4	3	2	2	4	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	2	4	2	4	3	4	3	4	4	108	
Vi	0.57	0.57	1.20	1.07	0.17	0.27	0.30	0.27	0.17	0.17	0.40	0.17	0.40	0.57	0.67	2.17	0.27	0.27	0.40	0.30	0.57	0.97	0.27	0.97	0.57	0.57	0.57	0.57	0.17	0.57	70.166667	
																															16.10	

N 30
 N-1 29
 E Vi 16.10
 Vt 70.17

Alfa = 0.797

Instrumento 02: Desempeño Docente

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Total de puntuación
Sujeto 1	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	75
Sujeto 2	4	5	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	60
Sujeto 3	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	64
Sujeto 4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	69
Sujeto 5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	67
Sujeto 6	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	5	4	69
Vi	0.4	0.4	0.667	0.3	0.267	0.4	0.567	0.267	0.567	0.3	0.567	0.4	0.567	0.567	0.4	0.8	0.567	25.87
																		8

N 17
 N-1 16
 E Vi 8.00
 Vt 25.87

Alfa = 0.734

Análisis de fiabilidad

Resultados de Prueba de Validez de Constructo

Resultados de Prueba de Validez de Constructo (Análisis Factorial)

Indicador	Variables	Valor	Conclusión
KMO	Clima	-	Esta matriz
P.E.B (Sig)	Institucional	-	no es cierta positiva
KMO	Desempeño	0.727	Instrumento Confiable
P.E.B (Sig)	Docente	0.000	

Nota. SPSS Statistics Vs. 26. Diseño propio del autor.

Resultados de Prueba de Confiabilidad Consistencia Interna

Confiabilidad de Variables

Alfa de Cronbach (α)			
Instrumento	Valor	Elementos	Conclusión
Clima Institucional	0.797	30	Instrumento Confiable
Desempeño Docente	0.734	17	Instrumento Confiable

Nota. SPSS Statistics Vs. 26. Diseño del autor.

Opinión de expertos consolidado

Indicadores	Contenido	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Promedio
Funcionalidad	El instrumento responde a los objetivos de la investigación planeada	4	5	5	5
Objetividad	El instrumento está expresado en comportamientos observables	3	5	4	4
Organización	El orden de los reactivos es adecuado	3	4	4	4
Claridad	el vocabulario es adecuado para el grupo muestral	4	4	5	4
Suficiencia	El número de reactivos propuestos es suficiente para medir las variables /dimensiones)	4	5	4	4
Consistencia	El instrumento tiene la base teórica y científica que la respalda	4	5	4	4
Coherencia	Entre el objetivo el problema y la hipótesis existe coherencia, así como entre la dimensión, el indicador y el reactivo	4	5	5	5
Aplicabilidad	Los procedimientos para la aplicación (técnica) es la adecuada	4	5	4	4

4.29166667

ANEXO 5

Autorización de aplicación de instrumento firmado por la respectiva autoridad

CONSENTIMIENTO INFORMADO – DIRECTOR DE INSTITUCIÓN

Por medio del presente confirmo mi consentimiento para que los miembros de la institución a mi cargo participen en la investigación denominada **Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Sarín, 2022.**

Se me ha explicado que la participación de mis docentes consistirá en lo siguiente:

Se les plantearán diferentes preguntas, a través de cuestionarios, algunas de ellas personales y laborales, acerca de nuestra institución o de diversa índole, pero todo lo que diga al investigador, será confidencial.

Entiendo que las personas a mi cargo deben responder con la verdad y que la información que brinden debe ser confidencial. Así mismo, de ser publicado el presente estudio, se salvaguardará el nombre de la institución a mi cargo, salvo consentimiento expreso de mi representada.

Acepto voluntariamente que mi institución participe en esta investigación, comprendo qué cosas se van a hacer durante la misma. Igualmente entiendo que tanto las personas a mi cargo como yo, podemos elegir no participar y que podemos retirarnos del estudio cuando alguno de los dos lo decida. Del mismo modo, comprendo que algún docente tiene derecho a negarse a participar de la investigación, aunque yo haya dado mi consentimiento.

Cochas, 26 de mayo de 2022


JOEL SANCHEZ CARRÓN
[Handwritten signature]
Lic. Luis E. León Sánchez
DIRECTOR
DNI N° 18133288

ANEXO 6

Constancia de aplicación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80218
INICIAL - PRIMARIA – SECUNDARIA
Creado por Resolución Ministerial N° 8494 -58-ED



Responsabilidad, Amor y Trabajo.

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Cochas, 26 de mayo de 2022

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El suscrito Sr. Luis Eudocio León Sánchez, Director de la IE N° 80218, del distrito de Sarín, emito la CONSTANCIA solicitado por el Sr. Adolfo Anibal Flores Narváez, para AUTORIZAR LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS de investigación en el trabajo denominado Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Sarín, 2022.

Preciso que se ha establecido los protocolos de respeto a la identidad, participación voluntaria y transparencia en la información de acuerdo al Código de Ética de la Universidad y a los reglamentos de la Institución Educativa.

Atentamente.


ANGEL SÁNCHEZ CARRIÓN
Lic. Luis E. León Sánchez
DIRECTOR
DNI N° 18133268





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARRANZA YUNCOR NELLY ROXANA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE SARÍN, 2022", cuyo autor es FLORES NARVAEZ ADOLFO ANIBAL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 7.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 22 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARRANZA YUNCOR NELLY ROXANA DNI: 43409358 ORCID: 0000-0002-3268-4414	Firmado electrónicamente por: NCARRANZAY25 el 30-07-2022 08:48:33

Código documento Trilce: TRI - 0362141